

Articulo - Luz, Dafne y Estefania (CRA2) .docx

 Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:602668493

Fecha de entrega

25 jun 2026, 3:16 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 jun 2026, 4:21 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Articulo - Luz, Dafne y Estefania (CRA2) .docx

Tamaño del archivo

2.0 MB

31 páginas

7936 palabras

47.530 caracteres

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 11% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2023-11-10	2%
4	Internet	www.scielo.org.mx	<1%
5	Internet	www.coursehero.com	<1%
6	Internet	repositorio.umsa.bo	<1%
7	Internet	www.dykinson.com	<1%
8	Internet	www.researchgate.net	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2024-11-19	<1%
10	Internet	revistas.unf.edu.pe	<1%
11	Internet	eprints.uanl.mx	<1%

12	Internet	revistas.unac.edu.pe	<1%
13	Publicación	Maria Alejandra M. Bonilla, Bruna Simões Da Silva, Max Bogo Schmitt, Marina Bo...	<1%
14	Trabajos entregados	UTEC Universidad de Ingeniería & Tecnología (NO TOCAR) on 2025-06-30	<1%
15	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2024-06-17	<1%
17	Internet	repositorio.uceva.edu.co	<1%
18	Internet	repositoriousco.co	<1%
19	Internet	www.aessweb.com	<1%
20	Publicación	"IV Congreso de educación Salesiana: desafíos juveniles para una transformación...	<1%
21	Internet	cybertesis.uni.edu.pe	<1%
22	Internet	ojs.urbe.edu	<1%
23	Internet	repositorio.isil.pe	<1%
24	Trabajos entregados	uncedu on 2025-08-26	<1%
25	Trabajos entregados	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2026-03-03	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad a Distancia de Madrid on 2026-06-07	<1%
27	Internet	dspace.ups.edu.ec	<1%
28	Trabajos entregados	Universidad Católica Boliviana "San Pablo" on 2026-01-19	<1%
29	Trabajos entregados	Universidad Católica del CIBAO on 2024-07-16	<1%
30	Internet	ferse.org	<1%
31	Internet	lareferencia.info	<1%
32	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
33	Internet	repositorio.upec.edu.ec	<1%
34	Internet	www.gjcnp.org	<1%
35	Publicación	Zorrilla Mejia, David Cristhian. "Factores que contribuyeron a la sostenibilidad de l...	<1%
36	Internet	atenaeditora.com.br	<1%
37	Internet	ciencialatina.org	<1%
38	Internet	repositorio.ucsm.edu.pe	<1%
39	Internet	repositorio.uteq.edu.ec	<1%

40	Internet	www.euroamericano.edu.pe	<1%
41	Internet	www.fulp.es	<1%
42	Trabajos entregados	CPEL - BACHILLERATO (R.GUTIERREZ) on 2025-11-05	<1%
43	Publicación	Jorge Santiago Dávila Herrera, Edilia Argelia Tinoco Ordoñez. "Design of a Sustain...	<1%
44	Internet	estudiosdeadministracion.uchile.cl	<1%
45	Internet	libros.unad.edu.co	<1%
46	Internet	moam.info	<1%
47	Internet	repositorio.uchile.cl	<1%
48	Internet	revistas.umariana.edu.co	<1%
49	Trabajos entregados	ucol on 2025-03-29	<1%
50	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
51	Internet	www.informador.com.mx	<1%
52	Internet	www.scielo.br	<1%
53	Internet	www.scribd.com	<1%

54

Internet

www.ucss.edu.pe

<1%

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Valores de trabajo y competencias emprendedoras como
predictores del comportamiento sostenible en emprendimientos de
la ciudad de Juliaca.**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios
Internacionales

Autor:

Luz Evelyn Cahuachia Calizaya
Stefania Mireya Castillo Peralta
Dafne Olinda Juchani Flores

Asesor:

Mtro. Amed Vargas Martines

Juliaca, agosto de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Amed Vargas Martinez, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Valores de trabajo y competencias emprendedoras como predictores del comportamiento sostenible en emprendimientos de la ciudad de Juliaca”** de los autores **Luz Evelyn Cahuachia Calizaya, Stefania Mireya Castillo Peralta y Dafne Olinda Juchani**, tiene un índice de similitud de ___% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 00 días del mes de ___ del año 2026.

Mtro. Amed Vargas Martinez
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 27 día(s) del mes de Agosto del año 20 25,
siendo las 09:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la
dirección del (de la) presidente (a) Mtra. Kokuli Ana Coaguira Puma el (la)
secretario(a): Mtra. Ruth Gladys Chague Pilca y los demás miembros:
Mtra. Wilson Cruz Mamani y el (la) asesor(a) Mtra. Amed
Vargas Martinez con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis
titulado Valores de trabajo y competencias emprendedoras como
predictores del comportamiento sostenible en emprendimientos
de la ciudad de Juliaca del(los) bachiller/es:
a) Luz Evelyn Cabuachia Caligaya
b) Stepania Mireya Castillo Peralta
c) Dafne Olinda Juchani Flores

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciadas en
Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo
determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las
preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un
receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Luz Evelyn Cabuachia Caligaya

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Stepania Mireya Castillo Peralta

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c): Dafne Olinda Juchani Flores

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final
y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidente/a
[Firma]
Asesor/a
[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Miembro
[Firma]
Bachiller (b)

[Firma]
Secretario/a
[Firma]
Miembro
[Firma]
Bachiller (c)

Contenido

1	INTRODUCCIÓN	7
1.1	Antecedentes	11
1.2	Hipótesis	13
2	MATERIALES Y MÉTODOS	15
2.1	Diseño	15
2.2	Participantes	Error! Bookmark not defined.
2.3	Instrumentos	Error! Bookmark not defined.
3	RESULTADOS	17
3.1	Evaluación de datos atípicos	17
3.2	Análisis descriptivo sociodemográficos	17
3.3	Análisis de datos	18
3.4	Evaluación del modelo hipotetizado	19
3.5	Prueba de hipótesis	20
4	DISCUSIÓN	21
5	CONCLUSIÓN	21
6	Referencias Bibliográficas	24

Valores de trabajo y competencias emprendedoras como predictores del comportamiento sostenible en emprendimientos de la ciudad de Juliaca.

RESUMEN

El interés cada vez mayor en la sostenibilidad ha estimulado el estudio de elementos que afectan la conducta sostenible en diferentes escenarios económicos y sociales. Dado su potencial para influir en el fomento de prácticas responsables, las relaciones entre los valores laborales, las habilidades empresariales y la conducta sostenible son temas de estudio importantes. Entonces, el propósito de esta investigación fue examinar las relaciones entre las variables, empleando un modelo teórico basado en trabajos anteriores. Metodología: Se utilizó una metodología no experimental, explicativa y transversal de enfoque cuantitativo. El análisis de datos incorporó el modelado de ecuaciones estructurales por medio del estimador de Máxima Verosimilitud. En este, 238 individuos conformaron la muestra, reflejando apropiadamente la población de interés para la investigación. Para medir Se emplearon instrumentos validados para las variables, este análisis reveló correlaciones que tienen importancia. entre las tres variables más importantes: habilidades emprendedoras, valores laborales y conducta sustentable (con $p < .001$ en todos los casos y coeficientes de correlación que oscilan entre 0.69 y 0.78). Con indicadores como CFI = 0.98, TLI =, el modelo estructural logró un ajuste satisfactorio. RMSEA = 0.075 y CFI = 0.97. Estos resultados indican vínculos fuertes entre las variables analizadas y que validan parcialmente el modelo estructural. En conclusión, se destaca la importancia de seguir desarrollando estrategias formativas y organizacionales que fortalezcan tanto los valores laborales como las competencias emprendedoras para fomentar prácticas sostenibles en distintos ámbitos sociales y económicos.

Palabras clave: Comportamiento sostenible, competencias emprendedoras, desarrollo sostenible, emprendimiento sostenible, valores de trabajo.

Work Values and Entrepreneurial Competencies as Predictors of Sustainable Behavior in Start-up Companies in the City of Juliaca.

ABSTRACT

The growing interest in sustainability has stimulated the study of factors that affect sustainable behavior in different economic and social contexts. Given their potential to influence the promotion of responsible practices, the relationships between workplace values, entrepreneurial skills, and sustainable behavior are important areas of study. Therefore, the purpose of this research was to examine the relationships between these variables, employing a theoretical model based on previous work. Methodology: A non-experimental, explanatory, and cross-sectional methodology with a quantitative approach was used. Data analysis incorporated structural equation modeling using the Maximum Likelihood estimator. The sample consisted of 238 individuals, appropriately reflecting the population of interest for the research. Validated instruments were used to measure the variables. This analysis revealed significant correlations between the three most important variables: entrepreneurial skills, workplace values, and sustainable behavior (with $p < .001$ in all cases and correlation coefficients ranging from 0.69 to 0.78). With indicators such as CFI = 0.98 and TLI = [value missing], the structural model achieved a satisfactory fit. RMSEA = 0.075 and CFI = 0.97. These results indicate strong links between the analyzed variables and partially validate the structural model. In conclusion, the importance of continuing to develop training and organizational strategies that strengthen both work values and entrepreneurial skills to promote sustainable practices in different social and economic spheres is highlighted.

Keywords: Sustainable behavior, entrepreneurial skills, sustainable development, sustainable entrepreneurship, work values.

1 INTRODUCCIÓN

Adoptar la sostenibilidad representa una evolución estratégica para las empresas; el WBCSD estima que esta transición genera oportunidades de 12 mil millones de dólares anuales en cuatro sectores fundamentales. Además, la evidencia del índice Kantar Sustainability BrandZ demuestra también que el compromiso ambiental y social rinde frutos: ya que estas marcas crecieron un 31% respecto al año 2021, posicionándose incluso por encima de las 100 firmas líderes a nivel global. (WBCSD, 2023; Kantar, 2022).

El empleo informal en Perú sigue siendo un problema crítico que afecta a 13.4 millones de trabajadores evidenciada por una tasa de informalidad que alcanza el 75.7%. Este panorama de inestabilidad apenas ha variado en la última década, manteniendo casi idénticos a los reportados en el 2012, cuando la informalidad se situaba en un 74.3%. (ComexPerú, 2022).

En el 2022, el mercado laboral peruano mostró importantes contrastes en términos de participación y condiciones laborales. La tasa de intervención laboral alcanzó el 84% a nivel nacional, con departamentos destacados como Apurímac (86.8%) y Pasco, que registró el mayor incremento al pasar de 74.9% en 2019 a 78.9% en 2022. Sin embargo, persisten desafíos vinculados a la informalidad y la calidad del empleo: departamentos como Pasco y Huancavelica presentan altos porcentajes de trabajadores que laboran más de 48 horas semanales (49.5% y 49.3%, respectivamente). Además, el acceso a la seguridad social es limitado, con cifras bajas incluso en regiones como Loreto (28.3%), Lima (22.8%) y Arequipa (22.1%). Estos datos reflejan la urgencia de mejorar la formalidad y las condiciones laborales en el país (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2024).

El reconocimiento laboral se posiciona como un componente decisivo para el éxito organizacional y la retención del talento humano. Según un estudio de Great Place To Work®, el simple agradecimiento de los altos cargos puede incrementar en un 69% la probabilidad de eficiencia en los puestos de trabajo, resaltando el impacto directo del reconocimiento sobre la productividad. Además, una adecuada cultura de reconocimiento no solo eleva la moral y el compromiso de los equipos, ya que también ayuda a disminuir la rotación de personal y sus costos asociados. En cambio, si no se reconoce el trabajo de los colaboradores, es posible que surjan percepciones negativas en ellos relacionadas con conceptos como "favoritismo" o "competencia de popularidad", lo cual podría perjudicar la calidad del ambiente laboral. Por esta

razón, es esencial poner en práctica estrategias de reconocimiento que sean personalizadas y adaptadas para fortalecer la satisfacción laboral en vinculado con el sentido de pertenencia dentro de las organizaciones peruanas (Great Place To Work, 2024).

Gómez-Sánchez Soto, R. (2025) subraya que en Perú la impresión de respeto hacia los códigos de ética profesional es principalmente negativa: más del 65% de los encuestados considera que no se acatan dentro de los ambientes laborales. Con respecto a las prácticas empresariales éticas, un 18.4% tiene una opinión positiva, mientras que el 48% tiene una negativa y el 30.6% tiene una neutral. Estos resultados evidencian una problemática alarmante en lo que respecta a la ética y los valores dentro del entorno laboral peruano, destacando la urgencia de reforzar la cultura ética profesional en el país.

Según GEM, en Perú se distingue el espíritu emprendedor, lo cual se evidencia por la calificación internacional que posiciona a esa nación entre las más emprendedoras del mundo. Cerca del 40% de los ciudadanos de Perú declaran que quieren iniciar con un capital reducido, motivados por el deseo de lograr independencia profesional y generar un impacto social y medioambiental. No obstante, solo cerca del 20% de quienes inician un emprendimiento recurren de manera activa al respaldo y la motivación de familiares y amigos, destacando cualidades como la constancia y la disciplina para consolidar sus negocios. Aunque existen diversas oportunidades de desarrollo, persisten desafíos significativos, entre ellos los altos niveles de informalidad, el limitado apoyo por parte del Estado y las dificultades para acceder a financiamiento (Guevara-Rabanal, 2024).

En Perú, las capacidades de los emprendedores están cambiando con rapidez debido a tres tendencias principales: sostenibilidad, digitalización e innovación. En la actualidad, el 70% de las compañías en Perú está invirtiendo en digitalización para aumentar la eficiencia y llegar a nuevos mercados (Cámara de Comercio de Lima, 2023). De igual manera, la sostenibilidad destaca como una tendencia clave, puesto que aproximadamente el 67% de los consumidores acepta asumir un mayor costo por bienes y servicios que contribuyan al cuidado del medio ambiente y el 40% de las empresas planeando implementar prácticas responsables para 2025 (PwC, Ministerio de Ambiente, 2023). En cuanto a innovación, el 20% de la población adulta participa activamente en emprendimientos, mientras que las startups tecnológicas han crecido un 30% desde 2020 (GEM, Asociación de Startups del Perú, 2023). Estos indicadores muestran que,

para 2025, el ecosistema emprendedor peruano dependerá cada vez más de capacidades digitales, adaptabilidad e integración de prácticas sostenibles como competencias esenciales para el éxito (Valdivia-Leon, 2025).

Finalmente, el emprendedor ha registrado una mayor relevancia en el contexto peruano, evidenciando un crecimiento constante. De acuerdo con información reportada por Ipsos, el 59 % de los peruanos ha desarrollado algún negocio en algún momento, mientras que un 34 % aún no ha emprendido, aunque manifiesta una clara intención de hacerlo. Asimismo, el informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM) destacó al Perú entre los países con mayor actividad emprendedora, ubicándolo en el quinto lugar de un grupo de 73 naciones evaluadas, las cuales representaban el 72,4 % de la población mundial (Ramírez, 2024).

Según Economía de Perú21 (2024), Los porcentajes más relevantes sobre comportamiento sostenible en Perú:

- 73% de los peruanos estaría dispuesto a cambiar su estilo de vida para ayudar al medio ambiente, según un estudio de Kantar IBOPE Media.
- 65% de los peruanos pagaría más por productos ecológicos y amigables con el medio ambiente, aunque esto representa un retroceso del 3% en comparación con 2022.
- 80% muestra preocupación por la polución causada por automóviles.
- 83% considera que reciclar es una responsabilidad de todas las personas, mostrando un consumo más responsable.
- 74% señala que está realizando esfuerzos para reducir el consumo de agua en sus hogares.
- 72% considera que las empresas deben colaborar para que los consumidores sean más responsables con el cuidado del medio ambiente.

A pesar de la alta disposición para contribuir al ambiente, 46% de peruanos piensa que la preocupación sobre el ambiente es exagerada. Un 34% considera que no vale la pena realizar esfuerzos individuales si no hay acciones colectivas. El 40% valora las prácticas sostenibles principalmente si permiten ahorrar dinero (Perú21, 2024).

Estos datos revelan un panorama complejo donde coexisten una creciente conciencia ambiental con contradicciones pragmáticas, estableciendo un marco interesante para analizar las actitudes frente al consumo responsable en el Perú en un contexto donde el país enfrenta desafíos ambientales significativos (Perú21, 2024).

Ameghino (2023) menciona que el cuidado del planeta es clave para la vida, y las nuevas generaciones lo tienen muy presente. Por eso, nueve de cada 10 millennials y centennials se esfuerzan por proteger el medio ambiente, según la Encuesta Millennial y Gen Z 2022 de Deloitte. Sin embargo, aunque muestran mayor compromiso, solo el 15% de la Gen Z y el 14% de la Gen Y creen que las empresas están realmente comprometidas con la lucha contra el cambio climático.

Valores de trabajo

Los valores laborales son un conjunto de principios y creencias esenciales que afectan cómo los individuos perciben, experimentan y proyectan su desempeño en el trabajo. De acuerdo con Sánchez (2018), estos valores cambian notablemente entre distintas generaciones, influyendo en las expectativas y actitudes laborales, lo que demuestra la necesidad de adaptarse a entornos laborales cambiantes. Oliva-Vásquez et al. (2023) señalan que estos valores se manifiestan en la permanencia y satisfacción laboral; sin embargo, su impacto en la satisfacción en el trabajo depende más de factores internos que de incentivos externos. De este modo, los valores laborales se establecen como factores fundamentales para entender las discrepancias en la experiencia y el compromiso laboral entre equipos.

Por otro lado, la conceptualización de los valores laborales en contextos empresariales y su vínculo con el crecimiento individual y grupal se expande en la literatura más reciente. Bravo et al. (2021) y Núñez-Álvarez y Leiva (2020) enfatizan la relevancia de estos valores en el establecimiento de ecosistemas empresariales robustos, ya que median no solo la interacción social, sino también la motivación y la intención emprendedora. Por lo tanto, la ética, el equilibrio sostenible (Peiró et al., 2020), la conservación (Ruíz et al., 2021) y valores como la responsabilidad social, así como la cooperación y la innovación (Cabrera et al., 2018), contribuyen a generar nuevas ideas y resolver problemas. Adicionalmente, los valores laborales ayudan a robustecer la identidad y la autoestima de un emprendedor, lo cual fomenta una actitud resiliente y proactiva frente a los desafíos de las empresas (Acosta et al., 2018).

Competencias emprendedoras

22 Urribarri et al. (2022) menciona que "las competencias emprendedoras consisten en la habilidad de utilizar un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que permiten lograr el éxito al momento de crear y poner en marcha nuevas empresas".

Diversos autores coinciden en que estas competencias van más allá de las habilidades técnicas, ya que también abarcan trabajo en equipo, responsabilidad ética, creatividad e innovación; aspectos que tienen la posibilidad de ser potenciados desde la educación superior (Hinojosa-López et al., 2024; Sanabria & Espitia, 2020).

Según Sánchez et al. (2023), el desarrollo también se ve influido por factores de contexto, motivación y pedagogía, como la motivación individual, las técnicas didácticas novedosas y el ambiente socioeconómico.

Comportamiento sostenible

32 Corral-Verdugo et al. (2019) caracterizan la conducta proambiental como un grupo de acciones intencionadas, orientadas a disminuir el impacto negativo que las personas generan en el medio ambiente. Este comportamiento se manifiesta en decisiones de consumo responsables, con implicaciones para la protección y mejora del ámbito natural.

Kimuli et al. (2020) enfatizan que la intención de sostenibilidad actúa como un mediador esencial entre el control del comportamiento sostenible y la aplicación del emprendimiento sostenible en la práctica, sugiriendo que el comportamiento sostenible está intrínsecamente ligado a la intención y el control que los individuos ejercen sobre su entorno.

37 Arias y Usiña-Báscones (2024) señalan que una actitud favorable hacia el medio ambiente es clave para la intención de comprar productos ecológicos., lo que significa que las convicciones y los valores ecológicos tienen un fuerte impacto en la conducta sostenible.

1.1 Antecedentes

27 La investigación de Ochoa et al. (2022), denominada "Potencial digitalización en Mipymes Guayas". Usando un modelo de ecuaciones estructurales para mostrar que la relación con los clientes es un factor clave en el proceso de digitalización de empresarios. Se señala que

la ausencia de conexión empresarial restringe el desarrollo sostenible y se sugiere que mejorar estas habilidades podría beneficiar a las Mipymes en Perú.

13 Martínez y Rodríguez (2019) examinaron en su investigación "Competencias emprendedoras y comportamiento sostenible en pequeñas empresas de América Central" de qué forma puede anticiparse la adopción de prácticas sostenibles en las empresas al integrar habilidades de gestión con valores vinculados al cuidado del medio ambiente.

La investigación determinó que la combinación de la competencia de "visión sistémica" y los valores de universalismo es el predictor más fuerte para implementar prácticas sostenibles. Concluyeron que esta combinación de valores y habilidades debe incluirse de forma clara en la formación de emprendedores en la región. Esta investigación longitudinal realizada con pequeñas empresas de Centroamérica documentó que la transformación de valores y habilidades específicas se traduce en alteraciones reales en las prácticas de sostenibilidad empresarial con el transcurso del tiempo.

8 En su investigación, Vallejo-Fiallos (2020) "Posibilidad socioecológica". El trabajo investiga la idea de emprendimiento sostenible en Galápagos y propone un modelo que balancea necesidades sociales y ecológicas. Se deduce que esta perspectiva no solo fomenta el desarrollo sostenible, sino que además potencia las habilidades emprendedoras, lo cual influye de manera positiva en la forma en que actúan las empresas.

Barrios-Hernández et al. (2022), en su estudio "Emprendimiento sostenible en situaciones vulnerables: "Valores y competencias como elementos de éxito", examinaron la forma en que los empresarios en contextos socioeconómicos difíciles establecen conductas sostenibles. Los resultados mostraron que los valores de justicia social y resiliencia, junto con las competencias para optimizar recursos escasos, permiten anticipar de manera significativa conductas sostenibles en estos contextos. Los programas de apoyo a la empresa sostenible en América Latina tienen que tener en cuenta de manera explícita las circunstancias de vulnerabilidad y desarrollar habilidades concretas para estos contextos, concluyeron. Este análisis de múltiples métodos evidenció que los empresarios latinoamericanos en situaciones vulnerables desarrollan novedosos enfoques de sostenibilidad, impulsados por principios fundamentados en vivencias de superación personal y colectiva.

1.2 Hipótesis

Hipótesis 1: Valores de trabajo y comportamiento sostenible

Se han explorado los vínculos entre las conductas sostenibles y los valores laborales en varias disciplinas, incluyendo la ética y la sostenibilidad en el sector de los negocios. Los valores laborales, que se entienden como principios que orientan las decisiones y actitudes acerca de la manera de trabajar, influyen notablemente en la conducta hacia la sostenibilidad. A modo de ejemplo: La Teoría de los Valores Humanos de Schwartz plantea que los valores guían el comportamiento de las personas y eso incluye el comportamiento sostenible en entornos de trabajo. Actitudes y prácticas sostenibles se ven favorecidas por los valores laborales que ponen énfasis en la benevolencia, el universalismo y la responsabilidad social (Steg & De Groot, 2012).

Además, Dumont et al. (2017) hallaron que los trabajadores que tenían valores laborales sólidos vinculados con el respeto al medioambiente y la colaboración social evidenciaban un compromiso más elevado con las iniciativas de sostenibilidad corporativa y una probabilidad superior de participar en conductas ciudadanas organizacionales ecológicas.

Hoffman y Woehr (2018) evidenciaron que, cuando los valores individuales de los trabajadores están alineados con los principios de la empresa en términos de sostenibilidad, se incrementa notablemente la participación en conductas sustentables dentro del trabajo.

Hipótesis 2: Competencias emprendedoras y comportamiento sostenible

Las competencias emprendedoras se entienden como un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para iniciar y gestionar una empresa, son esenciales para poner en marcha prácticas sostenibles en el emprendimiento.

Lans et al. (2014) afirman que hay habilidades particulares de los empresarios (la creatividad, la toma de riesgos calculados y la visión sistémica, por ejemplo) que son imprescindibles para poner en marcha estrategias sostenibles en el ámbito empresarial.

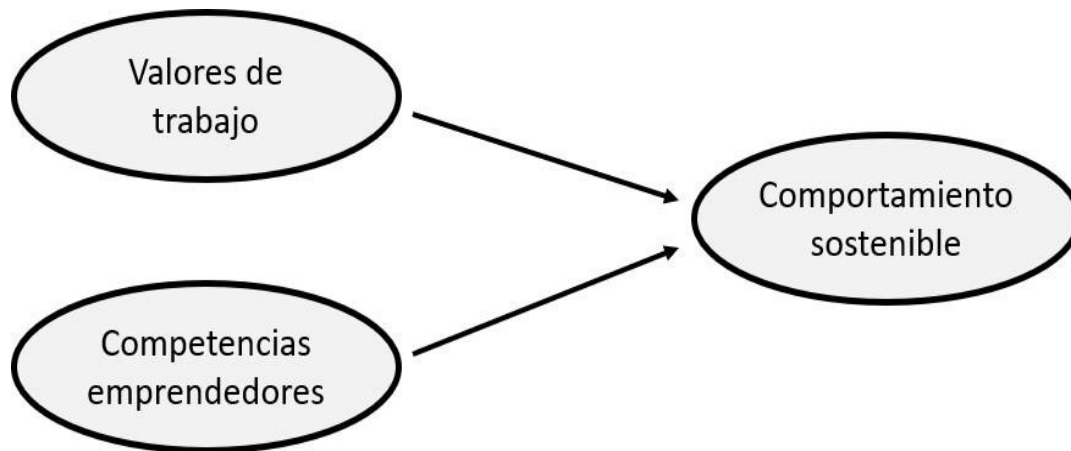
Otra investigación de (Dimov y Muñoz, 2015). Destaca que los emprendedores con más competencias, como la capacidad de liderar, el pensamiento crítico y las habilidades sociales, tienen una mayor inclinación a aplicar prácticas sustentables.

Vallejo-Fiallos (2020) sostiene que, en última instancia, el emprendimiento sostenible se presenta como una alternativa viable ante los desafíos medioambientales actuales, ya que no solo

persigue la rentabilidad económica, sino también la producción de ventajas sociales y ecológicas. Además, estudios como el de Valdiviezo y Pazmiño (2024) demuestran que las instituciones educativas y los emprendedores están cada vez más interesados en promover prácticas que alineen el emprendimiento con los principios del desarrollo sostenible. Esto prueba que estas habilidades son muy importantes para generar un impacto significativo.

Figura 1

Modelo teórico de investigación



- H1: El valor de trabajo influye significativamente en el comportamiento sostenible en emprendedores de la ciudad de Juliaca.
- H2: Las competencias emprendedoras influyen significativamente en el comportamiento sostenible en emprendedores de la ciudad de Juliaca.

La investigación llamada "Valores de trabajo y competencias emprendedoras como predictores del comportamiento sostenible en emprendimientos" adquiere una gran importancia en el contexto presente de desarrollo económico y sostenibilidad medioambiental. El presente estudio tiene como objetivo analizar cómo los valores laborales que guían a los emprendedores y las habilidades que desarrollan se relacionan con la adopción de prácticas sostenibles en las empresas. Asimismo, busca comprender de qué manera estos factores contribuyen conjuntamente a promover una gestión empresarial más responsable y sostenible. La presente

investigación se justifica por el interés cada vez más significativo en comprender los factores psicológicos y conductuales que promueven modelos de negocio sostenibles, particularmente, debido a que las pequeñas y medianas empresas constituyen más del 90 % de las organizaciones empresariales a nivel mundial y aportan cerca del 70 % de los puestos de trabajo en todo el mundo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023). Además, en un contexto donde los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) marcan la agenda internacional, resulta fundamental identificar aquellos valores y competencias que pueden funcionar como catalizadores del comportamiento sostenible en los emprendimientos (Naciones Unidas, 2022).

2 MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Diseño

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional-explicativo y transversal. De acuerdo con Tamayo (2007), la investigación cuantitativa busca verificar teorías existentes a través del análisis de hipótesis derivadas de estas, requiriendo la obtención de una muestra representativa que permita examinar adecuadamente la población o fenómeno objeto de estudio.

Para Guerrero & Guerrero (2014) el enfoque cuantitativo implica la verificación de hipótesis desde una perspectiva probabilística. Cuando estas son confirmadas en diversas circunstancias, permiten desarrollar teorías generales que contribuyen a la comprensión de los fenómenos estudiados" (p. 48).

2.2 Sujetos

La población objeto de estudio estuvo conformada por emprendedores de la ciudad de Juliaca, ubicada en la región Puno, provenientes de diversos sectores económicos, lo que facilitó una comprensión más amplia y representativa del contexto emprendedor de la zona. Para determinar a los participantes del estudio, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, el cual permitió incorporar a aquellos emprendedores que se encontraban disponibles y accesibles durante el proceso de recolección de información.

Para garantizar la relevancia y pertinencia de la muestra, se establecieron condiciones establecidas de inclusión y exclusión. Entre los criterios de inclusión se consideró a

emprendedores que: (a) residen y desarrollan su actividad empresarial en la ciudad de Juliaca, (b) mayores de edad. Por otro lado, los criterios de exclusión contemplaron a emprendedores que: (a) no deseen participar voluntariamente en la investigación y (b) menores de edad.

La muestra refleja un perfil predominantemente masculino, joven-adulto, con alta tasa de emprendimiento y empresas pequeñas, así como una experiencia empresarial mayormente concentrada en los primeros años.

2.3 Mediciones

Valores de trabajo: Para la recolección de datos de la variable “Valores de trabajo” se empleó un cuestionario realizado por Rodríguez, Galván y Sanchez (2022), el cual está conformado por 13 ítems validados, de los cuales 5 ítems pertenecen a altruismo, 3 ítems pertenecen a valor extrínseco y 5 ítems pertenecen a valor intrínseco. Se utilizó una escala tipo Likert, compuesta por 5 niveles que permiten valorar la importancia asignada desde Totalmente en desacuerdo (1) hasta Totalmente de acuerdo (5). Por otro lado, con el propósito de determinar la validez y evitar sesgos, se realizó el análisis de la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo así una confiabilidad de 0.931. De acuerdo la literatura, los valores de alfa, por debajo de 5 es inaceptable, de 5 a 6 es pobre, de 6 a 7 es cuestionable, de 7 a 8 aceptable, de 8 a 9 es bueno y por encima de 9 es excelente. Asimismo, el KMO Kaiser-Meyer-Olkin), se encuentra en 0.928, indicando una pertinencia satisfactoria de correlación.

Competencias emprendedoras: Para la medición de la variable “Competencias emprendedoras” se empleó un cuestionario realizado por Rodríguez, Galván y Sanchez (2022), el cual está conformado por 13 ítems validados, de los cuales 3 ítems pertenecen a innovación, 3 ítems pertenecen a gestión estratégica, 3 ítems pertenecen a reconocimiento de la oportunidad y 4 ítems pertenecen a habilidad interpersonal. La escala de medición es de tipo Likert, la cual consta de 5 puntos que expresan el grado de importancia desde Totalmente en desacuerdo (1) hasta Totalmente de acuerdo (5). Por otro lado, con el propósito de determinar la validez y evitar sesgos, se realizó el respectivo análisis de la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, obteniendo así una confiabilidad de 0.908. Según la literatura, los valores de alfa, por debajo de 5 es inaceptable, de 5 a 6 es pobre, de 6 a 7 es cuestionable, de 7 a 8 aceptable, de 8 a 9 es bueno y por encima de 9 es excelente. Asimismo, el KMO Kaiser-Meyer-Olkin), se encuentra en 0.927, indicando una pertinencia satisfactoria de correlación.

Comportamiento sostenible: Para la recolección de datos de la variable

“Comportamiento Sostenible” se empleó un cuestionario realizado por Rodríguez, Galván y Sanchez (2022), el cual está conformado por 19 ítems validados, de los cuales 8 ítems pertenecen a ambiental, 5 ítems pertenecen a social, 6 ítems pertenecen a económico.

La escala de medición es de tipo Likert, la cual consta de 5 puntos que expresan el grado de importancia desde Muy bajo (1) hasta Muy alto (5). Por otro lado, con el propósito de determinar la validez y evitar sesgos, se evaluó el análisis de la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, alcanzando así una confiabilidad de 0.931. Cabe mencionar que, de acuerdo a la literatura, los valores de alfa inferiores de 5 son inaceptable, de 5 a 6 es pobre, de 6 a 7 es cuestionable, de 7 a 8 aceptable, de 8 a 9 es bueno y superior a 9 es excelente. Dwl mismo modo, el KMO Kaiser-Meyer-Olkin), se encuentra en 0.934, indicando una pertinencia satisfactoria de correlación.

3 RESULTADOS

3.1 Evaluación de datos atípicos

La data presentó datos perdidos y tras aplicar la prueba de Mahalanobis para identificar y depurar valores atípicos, se excluyó a 9 participantes. Por lo tanto, el análisis final se realizó con 238 trabajadores de emprendimientos.

3.2 Análisis descriptivo sociodemográficos

Según la tabla 1, la muestra analizada está compuesta por 238 personas, de las cuales el 59.7% son hombres y el 40.3% mujeres. La gran parte de los encuestados muestran que el grupo de edad más representativo es de la edad de 25 a 30 años (43.7%), seguido por aquellos entre 31 y 40 años (34.0%), mientras que los menores de 18 años no están representados, y sólo el 10.5% supera los 41 años. En cuanto a la perspectiva empresarial, una abrumadora mayoría (84.9%) ya es dueña de un negocio, el 11.8% está por iniciar uno, el 2.5% quisiera hacerlo y solo el 0.8% tiene otros planes ajenos al ámbito comercial. Por otro lado, en cuanto al tamaño de las empresas, el 82.8% cuenta con menos de 10 colaboradores, el 11.8% entre 11 y 20, el 4.2% entre 21 y 50, y solo el 1.3% dispone de entre 51 y 100 empleados. Respecto a la experiencia, el 40.3% tiene menos de 3 años, el 36.6% entre 4 y 6 años, el 17.6% entre 7 y 10 años, y apenas el 5.5% más de 10 años en el ámbito empresarial.

Tabla 1
Información sociodemográfica

Variable (n = 238)		F	%
Sexo	Femenino	96	40.3%
	Masculino	142	59.7%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	28	11.8%
	Entre 25 a 30	104	43.7%
	Entre 31 a 40	81	34.0%
	Mayor a 41	25	10.5%
Respecto a su perspectiva empresarial	Quisiera empezar un negocio	6	2.5%
	Estoy por empezar un negocio	28	11.8%
	Soy dueño de un negocio	202	84.9%
	Tengo otros planes no comerciales	2	0.8%
Cantidad de colaboradores de la empresa	Menos de 10	197	82.8%
	Entre 11 a 20	28	11.8%
	Entre 21 a 50	10	4.2%
	Entre 51 a 100	3	1.3%
Años de experiencia (ingrese un número)	Menos de 3 años	96	40.3%
	Entre 4 a 6 años	87	36.6%
	Entre 7 a 10 años	42	17.6%
	Mayor a 10 años	13	5.5%
Total		238	100.0%

3.3 Análisis de datos

Para analizar el modelo teórico del estudio, se usó el modelamiento de ecuaciones estructurales con el estimador Máxima verosimilitud robusta (MR), este resulta adecuado en cuanto a variables numéricas ya que es robusto a las desviaciones de normalidad inferencial (Muthen & Muthen, 2017). Asimismo, el ajuste del modelo se realizó utilizando el índice de ajuste comparativo (CFI), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz media cuadrática residual estandarizada (SRMR). Por otro lado, se hizo el uso de los valores de CFI > .90 (Bentler, 1990), RMSEA < .080 (MacCallum et al., 1996) y SRMR < .080 (Browne &

Cudeck, 1992). En consecuencia, la confiabilidad se analizó utilizando el método de consistencia interna con el coeficiente alfa (α).

Para el análisis de modelamiento de ecuaciones estructurales se realizó mediante el software AMOS versión 29, la organización de la base de datos inicial y los primeros resultados descriptivos se obtuvieron con el software IBM SPSS Statistics 26.

Tabla 2

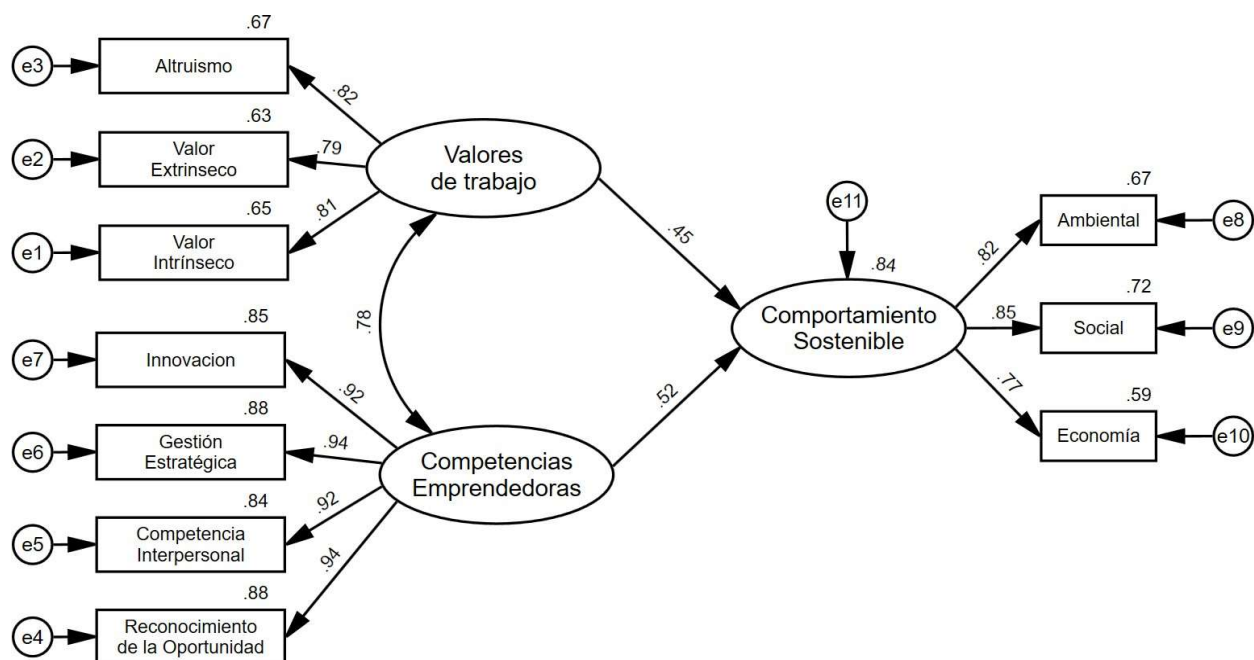
Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio.

Variables	Desviación estándar	Asimetría		Curtosis		α	1	2	3
	Estadístico	Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar				
Valores de	5.47	-0.27	0.15	-0.61	0.31	0.91	1.00	0.69	0.72
Competencias	6.89	0.24	0.15	-0.54	0.31	0.98	0.69	1.00	0.78
Comportamiento	4.75	-0.49	0.15	-0.57	0.31	0.95	0.72	0.78	1.00

Nota: Todas las correlaciones son estadísticamente significativas ($p < .001$). Se resaltan aquellas correlaciones entre las variables de estudio.

3.4 Evaluación del modelo hipotetizado

Tabla 3



Medidas absolutas de ajuste	Valores aceptables	Obtenido
Chi-Cuadrada	-	0.001
p-value	<0.05	0.001
RMSEA	≤ 0.08	0.075
CFI	> 0.90	0.98
TLI	> 0.90	0.97
SRMR	≤ 0.08	0.27

Figura 2

Resultados del modelo estructural explicativo del comportamiento sostenible (n=258).

3.5 Prueba de hipótesis

Respecto al análisis del modelo teórico se adquirió un ajuste adecuado, $2(4) = 303.74$, $p < .001$, $CFI = .98$, $RMSEA = .075$, $SRMR = .027$, se confirma con este resultado las hipótesis como se contempla en la Tabla 3, relación positiva entre los valores de trabajo y comportamiento sostenible, $B = .45$, $p < .001$. También las competencias emprendedoras tienen relación con comportamiento sostenible, $B = .52$, $p < .001$, como se observa en la Figura 2.

4 DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis 1, el hallazgo de que los valores de trabajo, incluyendo el altruismo, valores extrínsecos e intrínsecos, influyen significativamente en el comportamiento sostenible ($\beta = 0.45$). Resaltar que un aspecto notable de nuestros hallazgos es la interrelación entre los tres tipos de valores de trabajo estudiados, sugiriendo un efecto sinérgico cuando se alinean en la promoción del comportamiento sostenible. Las investigaciones por ejemplo de: De Silva et al. (2021) encontraron que los valores intrínsecos explicaron un 43% de la variabilidad en comportamientos pró-ambientales en trabajadores de sectores públicos ($R^2 = 0.43$), esto demuestran que cuando los empleados consideran importantes los valores personales y la sostenibilidad, su comportamiento laboral refleja mayor sostenibilidad. Además, la investigación de Ahsan et al. (2024) sugieren que los valores asociados con el altruismo tienden a facilitar una mayor conciencia ambiental y comportamientos sostenibles, reforzando la hipótesis de que los individuos que valoran la sostenibilidad son más propensos a adoptar prácticas sostenibles. De Groot y Steg (2010) exploraron cómo los valores personales inciden en la conducta proambiental y hallaron que los valores altruistas e intrínsecos contribuyeron de manera relevante ($R^2 = 0,38$). Aunque el valor explicativo es ligeramente menor que el encontrado en nuestro estudio, su trabajo señala la robustez de la relación entre valores y sostenibilidad en el entorno laboral. En la misma línea, Kiatkawsin y Han (2017) analizaron comportamientos proambientales en trabajadores del sector turístico, encontrando que los valores personales (tanto intrínsecos como altruistas) explicaron un 44% de la varianza en la intención de compromiso ambiental ($R^2 = 0,44$). Panda et al. (2020), el cual presenta un modelo que vincula el altruismo del consumidor con la intención de compra verde y la lealtad a la marca.

Respecto a la hipótesis 2, se evidencia con el estudio que las competencias emprendedoras influyen significativamente sobre el comportamiento sostenible en emprendimiento con un $\beta = 0.52$. Boso et al. (2017), por su parte, resaltaron el impacto fuerte que tiene la capacidad emprendedora en el desempeño del medio ambiente de las pequeñas empresas, con un β de 0,51 y un R^2 de 0,34; lo cual apoya la idea de que el espíritu emprendedor funciona como un resorte para una administración sostenible. La investigación de Ferreras-García et al. (2021) también valida esta conexión, indicando que existe un vínculo entre las habilidades específicas y el comportamiento sostenible de los emprendedores. Esto es relevante para diseñar programas de formación y políticas educativas que incorporen la competencia

empresarial como un medio para lograr metas de sostenibilidad en el ámbito empresarial. Rojas-Cruz y Husted (2024) corroboran que las motivaciones emprendedoras y las competencias son primordiales para el emprendimiento sostenible. Además, brindan una nueva perspectiva acerca de cómo estas dimensiones se relacionan entre sí para fomentar la conducta sostenible ($R^2 = 0.55$). Lans y otros (2014) concluyeron que el desarrollo de competencias emprendedoras en alumnos universitarios es un predictor significativo de sus propósitos hacia la sostenibilidad ($\beta = 0.48$), lo cual demuestra que promover estas habilidades es un acelerador esencial para cambiar a prácticas responsables y sostenibles. Hernández et al. (2019) descubrieron, en última instancia, que las habilidades relacionadas con el emprendimiento femenino en México están fuertemente asociadas con la aptitud para tratar necesidades medioambientales y socioeconómicas. Un ($R^2 = 0.50$) en su investigación confirma que la competencia y la experiencia de las mujeres empresarias influyen en su éxito, impulsando prácticas que son más sostenibles debido a la naturaleza del emprendimiento que llevan a cabo.

5 CONCLUSIÓN

Para concluir (H1), esta investigación halló asociaciones positivas notables entre estos constructos, lo que respalda la idea de que promover valores altruistas en los clientes puede incrementar su inclinación hacia conductas de compra sustentables. Los resultados indican que, en un ambiente de trabajo fundamentado en principios altruistas, las iniciativas sostenibles suelen tener un impacto positivo. Los aspectos diversos y específicos de los motivadores hacia el comportamiento sostenible varían entre subgrupos poblacionales, como género y tipo de empleo. Esta variabilidad indica que las compañías de Perú deben implementar un enfoque a medida para promover valores intrínsecos y extrínsecos que conecten con sus trabajadores. Este planteamiento tiene el potencial no solo de incrementar la moral y el compromiso con la sostenibilidad, sino también de optimizar la reputación de la empresa en sus comunidades. Además, las investigaciones sobre el efecto de la cultura organizacional han evidenciado que los valores que se comparten tienen el potencial de afectar la eficiencia de los proyectos sostenibles en una compañía. Asimismo, la puesta en marcha de programas que incentiven la sostenibilidad y que estén profundamente acordes con los valores laborales puede llevar a una participación más elevada de los trabajadores en prácticas proambientales. En un escenario como el de Perú, donde la cultura solidaria y cooperativa puede fomentar una responsabilidad común hacia la

sostenibilidad, este enfoque puede ser fundamental. Aunque no se encontró una referencia directa que relacione la fidelidad del consumidor con marcas que impulsan el desarrollo sostenible en Perú, se reconoce que hay un interés creciente en la forma en que el marketing sostenible puede influir en el comportamiento del consumidor. Fomentar valores extrínsecos como incentivos relacionados con la sostenibilidad podría ser, en este sentido, una herramienta poderosa. Por último, es importante señalar que la interacción entre los valores laborales y el comportamiento sostenible no se restringe a las empresas. Hay consecuencias para que estos principios se extiendan a una comunidad más grande, afectando la conducta de los compradores peruanos hacia prácticas más sustentables.

Finalmente (H2), este estudio corrobora que las competencias de emprendimiento tienen un impacto importante en la conducta sostenible de los negocios peruanos, lo cual se muestra a través de un coeficiente de regresión $\beta = 0,52$. Esto es particularmente significativo en Perú, donde las empresas afrontan retos relacionados con la conservación de los recursos naturales y la justicia social. La necesidad de modificar los programas educativos para que orienten el desarrollo de habilidades empresariales hacia prácticas sostenibles es una cuestión fundamental que surge de estos descubrimientos. Esto significa que es necesario educar a los futuros emprendedores peruanos no solo en la creación de empresas, sino también en la relevancia de tener una perspectiva sostenible que ayude al progreso ambiental y social del país. La literatura también indica, además, que las habilidades de emprendimiento tienen un rol mediador en el crecimiento y la sostenibilidad de las empresas. En Perú, donde los desafíos sociales y ambientales son importantes, las empresas deben tener en cuenta la puesta en marcha de estrategias que impulsen el desarrollo de competencias emprendedoras enfocadas en la sostenibilidad. Además, la formación constante y el respaldo a los empresarios para implementar prácticas sostenibles son esenciales. Por último, es crucial señalar que la unión de habilidades emprendedoras con una ética de sostenibilidad fuerte posibilita no solo el mejoramiento del desempeño de la empresa, sino también un efecto positivo en la comunidad y el medioambiente.

6 Referencias Bibliográficas

- Acosta, M. G. D., Sánchez, M. L. Z., Carreras, A. B. L., & Meléndrez, L. d. C. E. (2018). Planeación como estrategia para enfrentar la problemática de financiamiento en el emprendurismo. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (26). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.v0i26.141>
- Ahsan, M. J., Ishaq, M. I., Raza, A., & Talpur, Q. (2024). Let leaders permit nature! role of employee engagement, environmental values, and sustainable behavioral intentions. *Business Strategy and the Environment*, 33(8), 7905-7921. <https://doi.org/10.1002/bse.3898>
- Ameghino (2023) Las empresas y su compromiso con la sostenibilidad. <https://www.elperuano.pe/noticia/216799-las-empresas-y-su-compromiso-con-la-sostenibilidad>
- Arias, M. A. S. and Usiña-Báscones, G. G. (2024). Factores que influyen en la intención de compra de productos orgánicos entre los millennials, utilizando como marco teórico la teoría del comportamiento planificado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 8879-8897. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14282
- Asociación de Startups de Perú. (2023). Análisis del Ecosistema de Startups en Perú.
- Barrios-Hernández, K., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2022). Emprendimiento sostenible en contextos vulnerables: Valores y competencias como factores de éxito. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 452-468.
- Boso, N., Story, V. M., & Cadogan, J. W. (2017). Entrepreneurial orientation, market orientation, network ties, and performance: Study of entrepreneurial firms in a developing economy. *Strategic Management Journal*, 38(3), 716-732.
- Bravo, I. F. B., Bravo, M. X. B., Ramírez, J. D. P., & Ferrín, M. M. M. (2021). Educación para el emprendimiento y la intención de emprender. *Revista Economía Y Política*, 139-155. <https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.08>
- Cámara de Comercio de Lima. (2023). Informe sobre la Transformación Digital en las Empresas Peruanas.
- ComexPerú, (2022) Evolución de la productividad laboral, según sectores y condiciones laborales
- Corral-Verdugo, V., Aguilar-Luzón, M. d. C., & Hernández, B. (2019). Bases teóricas que guían a la psicología de la conservación ambiental. *Papeles Del Psicólogo - Psychologist Papers*, 40(2). <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2019.2897>
- De Groot, J. I. M., & Steg, L. (2010). Relationships between value orientations, self-determined motivational types and pro-environmental behavioural intentions. *Journal of Environmental Psychology*, 30(4), 368-378. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.04.002>
- De Silva, D., Jetten, J., & Muldoon, O. T. (2021). Values and sustainable workplace behaviors: The role of intrinsic factors. *Journal of Environmental Psychology*, 78, 101648.
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 341-

358. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Ferreras-García, R., Sales-Zaguirre, J., & Serradell-López, E. (2021). Developing entrepreneurial competencies in higher education: a structural model approach. *Education + Training*, 63(5), 720-743. <https://doi.org/10.1108/et-09-2020-0257>
- Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2022). Informe Nacional sobre Emprendimiento.
- Gómez-Sánchez, R. (2025). La crisis ética en el Perú: desafíos y estrategias para el reconstruir los valores y la moral. *Revista de Ciencia e Investigación En Defensa - CAEN*. <https://orcid.org/0000-0001-7532-7604>
- Guerrero, G., & Guerrero, M. C. (2014). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria.
- Guevara Rabanal, L (2024) La realidad de los emprendimientos en el Perú. Edu.Pe. Recuperado de <https://www.ucv.edu.pe/vallejianos-de-exito/emprendimientos-en-peru>
- Hernández, S. P. P., Leal, M. C., & García, M. L. S. (2019). Factores que influyen en el emprendimiento femenino en México. *Suma De Negocios*, 10(23), 158-167. <https://doi.org/10.14349/sumneg/2019.v10.n23.a8>
- Hinojosa-López, J. I., Moreno, S. A., Rubio, M. I. S., & Acevedo, G. M. (2024). Competencias base para el desarrollo del perfil emprendedor: tendencias desde la universidad pública. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1918>
- Hoffman, B., & Woehr, D. (2018). On the same page: The value of congruence between employee and organizational environmental sustainability values. *Journal of Applied Psychology*, 103(5), 504-518.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). Producción y empleo informal en el Perú: Cuenta Satélite de la Economía Informal 2022-2023. INEI.
- Kantar. (2022). Kantar Sustainability BrandZ Report 2022. <https://www.kantar.com/campaigns/brandz/global>
- Kiatkawsin, K., & Han, H. (2017). Young travelers' intention to behave pro-environmentally: Merging the value-belief-norm theory and the expectancy theory. *Tourism Management*, 59, 76-88.
- Kimuli, S. N. L., Orobias, L., Sabi, H. M., & Tsuma, C. K. (2020). Sustainability intention: mediator of sustainability behavioral control and sustainable entrepreneurship. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(2), 81-95. <https://doi.org/10.1108/wjemdsd-12-2019-0096>
- Lans, T., Blok, V., & Wesselink, R. (2014). Learning apart and together: Towards an integrated competence framework for sustainable entrepreneurship in higher education. *Journal of Cleaner Production*, 62, 37-47. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.03.036>
- Martínez, C., & Rodríguez, A. (2019). Competencias emprendedoras y comportamiento sostenible en pequeñas empresas de América Central. *Revista Latinoamericana de Gestión Sostenible*
- Ministerio de Ambiente del Perú. (2023). Reporte de Empresas Sostenibles en Perú.
- Muñoz, P., & Dimov, D. (2015). The call of the whole in understanding the development of sustainable ventures. *Journal of Business Venturing*, 30(4), 632-654. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.07.012>

- Naciones Unidas. (2022). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2022*. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/>
- Núñez-Álvarez, C. and Leiva, J. C. (2020). Evaluación integral del ecosistema emprendedor de costa rica y propuestas para su mejora. *Revista Mexicana De Economía Y Finanzas*, 15(SNEA), 523-536. <https://doi.org/10.21919/remef.v15i0.544>
- Ochoa, M. P. B., Torres, I. S., Luna, L. E. V., & González, R. G. (2022). Potencial digitalización en mipymes guayas – investigación empírica. *Compendium: Cuadernos De Economía Y Administración*, 9(3), 208. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1132>
- Oliva-Vásquez, E., Vinet, E. V., & Pérez, D. G. (2023). Adultez emergente y trabajo: un modelo de la intención de permanencia en jóvenes trabajadores chilenos. *Psicodebate*, 23(1), 48-63. <https://doi.org/10.18682/pd.v23i1.6784>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Pequeñas empresas, grandes brechas: Informe sobre empleo y crecimiento de las PYME 2023*. OIT.
- Panda, T. K., Kumar, A., Jakhar, S. K., Luthra, S., Garza-Reyes, J. A., Kazançoğlu, İ., ... & Nayak, S. S. (2020). Social and environmental sustainability model on consumers' altruism, green purchase intention, green brand loyalty and evangelism. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118575. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118575>
- Peiró, A. C., Ferrándiz, J., & García, G. (2020). Análisis de las competencias en emprendimiento de los emprendedores agrarios españoles. *Proceedings INNODOCT/20. International Conference on Innovation, Documentation and Education*. <https://doi.org/10.4995/inn2020.2020.11818>
- Perú21. (2024, junio 4). Consumo sostenible: el 65% de peruanos pagaría más por productos ecoamigables. Peru 21. <https://peru21.pe/economia/consumo-sostenible-el-65-de-peruanos-pagaria-mas-por-productos-ecoamigables-noticia/>
- PwC. (2023). Estudio sobre Sostenibilidad y Comportamiento del Consumidor en Perú. Ramirez, E. C. (2024) El emprendedor peruano y el reto de pensar en digital. Edu.pe. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-emprendedor-peruano-y-el-reto-de-pensar-en-digital>
- Rojas-Cruz, L. R. and Husted, B. (2024). Understanding the link: the competencies and motivations of nascent entrepreneurs to engage in sustainable entrepreneurship. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 22(2), 134-158. <https://doi.org/10.1108/mrjiam-10-2023-1468>
- Ruíz, Á. V., Espinosa, A., & Prialé, M. Á. (2021). Valores y personalidad como predictores del aprecio por las prácticas sostenibles en emprendedores sociales y comerciales de lima-perú. *Psykhé (Santiago)*, 30(1). <https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22333>
- Sanabria, C. O. and Espitia, Y. L. (2020). Habilidades emprendedoras: importancia, evolución y sub temas emergentes. una revisión de literatura. *Económicas Cuc*, 42(1), 189-207. <https://doi.org/10.17981/econcuc.42.1.2021.org.4>
- Sánchez, A. J. S. (2018). Estudio exploratorio de las diferencias intergeneracionales relacionadas con valores hacia el trabajo en el barrio las 3000 viviendas, sevilla. *Equidad Y Desarrollo*, (31), 111-130. <https://doi.org/10.19052/ed.4377>

- Sánchez, J. D. M., Caraveo, M. d. C. S., & Díaz, G. M. B. (2023). Relación entre la motivación y las competencias emprendedoras en empresarias. *Contaduría Y Administración*, 69(1), 435. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.4838>
- Steg, L., & De Groot, J. I. M. (2012). Environmental values. In S. D. Clayton (Ed.), *The Oxford handbook of environmental and conservation psychology* (pp. 352-375). Oxford University Press.
- Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Urribarri, Á. C., Vera, K. J. C., Medina, A. P., & Sandrea, D. A. S. (2022). Competencias emprendedoras y espíritu empresarial en la nueva era feminista: una revisión literaria. *Telos Revista De Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(3), 643-658. <https://doi.org/10.36390/telos243.12>
- Valdivia-Leon, M. E. (2025, enero 9). El Futuro del Emprendimiento en Perú: Tendencias y Oportunidades para 2025. LinkedIn.com. <https://es.linkedin.com/pulse/el-futuro-del-emprendimiento-en-per%C3%BA-tendencias-y-valdivia-leon-bxehe>
- Valdiviezo, V. A. G. and Pazmiño, A. M. A. (2024). Análisis de los factores que influyen en el emprendimiento sostenible: un estudio bibliográfico. *Reincisol.*, 3(6), 3853-3879. [https://doi.org/10.59282/reincisol.v3\(6\)3853-3879](https://doi.org/10.59282/reincisol.v3(6)3853-3879)
- Vallejo-Fiallos, M. d. R. (2020). Emprendimiento sostenible: oportunidad socio-ecológica. *Revista Tecnológica -ESPOL*, 32(2), 99-106. <https://doi.org/10.37815/rte.v32n2.615>
- Work®, G. P. T. (2024). ¿Por qué es importante el reconocimiento laboral? ¡Te lo explicamos con datos! Com.pe. Recuperado de <https://www.greatplacetowork.com.pe/recursos/blog/por-que-es-importante-el-reconocimiento-laboral-te-lo-explicamos-con-datos>
- World Business Council for Sustainable Development. (2023). *Accelerating business*

Anexos

Anexo 1. Evidencia de sumisión



revistas@uasb.edu.ec

Para:  LUZ EVELYN CAHUACHIA CALIZAYA

Mar 19/08/2025 19:31








Luz Evelyn Cahuachia Calizaya:

Gracias por enviar el manuscrito "Valores de trabajo y competencias emprendedoras como predictores del comportamiento sostenible en emprendimientos de la ciudad de Juliaca." a Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración. Con nuestro sistema de gestión de revistas en línea, podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista y hacer un seguimiento de su progreso a través del proceso editorial.

URL del manuscrito:

<https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/authorDashboard/submission/5979>

Nombre de usuario/a: luz_cahuachia

En caso de dudas, contacte conmigo. Gracias por elegir esta revista para publicar su trabajo.

Anexo 2. Resolución de expedito



“Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana”

RESOLUCIÓN N° 515A-2025/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 05 de agosto de 2025

VISTO:

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **LUZ EVELYN CAHUACHIA CALIZAYA**, identificado(a) con código Universitario N° 202010702, **STEFANIA MIREYA CASTILLO PERALTA** identificado(a) con código Universitario N° 202012465 y **DAFNE OLINDA JUCHANI FLORES**, identificado(a) con código Universitario N° 202014920, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **LUZ EVELYN CAHUACHIA CALIZAYA** y **STEFANIA MIREYA CASTILLO PERALTA** y **DAFNE OLINDA JUCHANI FLORES**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 05 de agosto de 2025 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

SE RESUELVE:

1. Aprobar la sustentación de: **LUZ EVELYN CAHUACHIA CALIZAYA** y **STEFANIA MIREYA CASTILLO PERALTA** y **DAFNE OLINDA JUCHANI FLORES**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: Mtra. Kukulí Ana Coaquira Puma	Luz Evelyn Cahuachia Calizaya	Valores de trabajo y competencias emprendedoras como predictores del comportamiento sostenible en emprendimientos de la ciudad de Juliaca	Miércoles 27 de agosto de 2025 09:00 Horas	Presencial
Secretario: Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco	Stefania Mireya Castillo Peralta			
Vocal: Mtro. Wilson Cruz Mamani	Dafne Olinda Juchani Flores			
Asesor: Mtro. Amed Vargas Martínez				
Accesitario: Mtro. Edwin Ovalle Huayllara				

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Mario Manuel Silés Nates
DECANO (e)



Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Carretera Central Km. 19 - Ñaña. Teléf. 359-0060 / 359-0061, Fax: 359-0063, Casilla 3564, Lima 1, Perú

Anexo 3. Escala de validación del comportamiento sostenible.

Código	Ítem
A1	1.Ayudar a preservar y proteger la naturaleza
A2	2.Respetar al medio ambiente
A3	3.Tener la oportunidad de ayudar a otras personas (más vulnerables)
A4	4.Realizar actividades que sean de utilidad a la sociedad
A5	5.Ayudar a hacer del mundo un mejor lugar para vivir
Ext2	6.Estatus y prestigio
Ext3	7.Admiración y respeto
Ext4	8.Buenas recompensas y retribuciones totales
I1	9.Que sea interesante y que me brinde retos
I2	10.Donde pueda aprender nuevas cosas y perfeccionar mis habilidades
I3	11.Donde tenga la oportunidad de ser creativo
I4	12.Donde pueda trabajar por mi propia cuenta y ser mi propio jefe
I5	13.Donde pueda tomar mis propias decisiones
Inn3	14.Implementar cambios que mejoren constantemente la productividad en el negocio
Inn4	15.Mantenerme actualizado sobre los aspectos que se relacionan con el éxito del negocio
Inn5	16.Descubrir nuevas formas de hacer las cosas
GE3	17.Alinear las acciones actuales con los objetivos (estratégicos) del negocio
GE4	18.Supervisar el progreso del negocio hacia el cumplimiento de los objetivos (estratégicos)
GE5	19.Evaluar los resultados comparándolos con los objetivos (estratégicos) establecidos
Int2	20.Ayudar en la resolución de problemas
Int3	21.Mantener una red de contactos de trabajo
Int4	22.Entender lo que los demás quieren decir con sus palabras y acciones
Int5	23.Comunicarme con los demás de manera efectiva
RO2	24.Percibir las necesidades insatisfechas de los clientes
RO3	25.Buscar productos o servicios que brinden un beneficio real a los clientes
RO4	26.Aprovechar las oportunidades de negocio de alta calidad
Amb1	27.Procuro mantener una eficiencia y ahorro de energía dentro del negocio
Amb2	28.Procuro mantener una eficiencia y ahorro en el consumo de agua dentro del negocio
Amb3	29.Procuro mantener el uso de productos reutilizables
Amb4	30.Procuro mantener el uso de productos reciclados o biodegradables
Amb5	31.Procuro mantener la participación en programas o actividades proambientales
Amb6	32.Procuro mantener una metodología para la reducción y minimización de residuos generados: desperdicio de productos y materiales
Amb7	33.Procuro mantener el uso de productos amigables con el ambiente (ecológicos)
Amb8	34.Procuro mantener una eficiencia y ahorro en el uso de combustible

- Soc2** 35.Procuro brindar una estabilidad laboral a mis trabajadores: bajas rotaciones
 - Soc3** 36.Procuro generar un ambiente de salud y seguridad laboral a mis trabajadores
 - Soc4** 37.Procuro la generación de un comportamiento y de actividades éticas dentro del negocio
 - Soc5** 38.Procuro fortalecer la relación con los clientes para satisfacer sus necesidades
 - Soc6** 39.Procuro mantener una diversidad y equidad laboral entre mis trabajadores: hombres, mujeres, cultura, capacidades diferentes
 - Eco1** 40.He incrementado (en el último año) el uso de la tecnología para mejorar el desempeño del negocio
 - Eco2** 41.He incrementado (en el último año) las inversiones realizadas: satisfacción de clientes, protección al ambiente, tecnología
 - Eco3** 42.He logrado reducir (en el último año) los gastos administrativos del negocio
 - Eco4** 43.He logrado incrementar (en el último año) los resultados y el desempeño financiero del negocio: rentabilidad, ventas, efectivo
 - Eco5** 44.He procurado mantener el nivel de salario de los trabajadores por encima del promedio
 - Eco6** 45.He procurado trabajar con proveedores que contribuyan al desarrollo local
-